



**Libertas
Leiden**

uw welzijn onze zorg

Sociaal Plan medewerkers vallend onder de CAO W&MD
1 juni 2011 – 1 januari 2015

ten behoeve van bezuinigingen van de Stichting Libertas Leiden
gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan

Inhoudsopgave

1. VERKLARING	3
2. INLEIDING	5
3. BEGRIPSBEPALINGEN	6
4. DOEL EN AFSPRAKEN	8
5. WERKINGSSFEER	8
6. HARDHEIDSCLAUSULE	9
7. PLAATSINGSBELEID	9
8. SALARISGARANTIEREGELING	11
9. MOBILITEITSBELEID IN HET KADER VAN BOVENTALLIGHEID	12
11. LOOPTIJD	15
12. BEZWARENCOMMISSIE	15
BIJLAGE 1: HET BELANGSTELLINGSREGISTRATIEFORMULIER	17

1. Verklaring

Ondergetekenden:

De stichting Libertas Leiden , gevestigd te Leiden, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.C. Bosch, lid Raad van Bestuur Stichting Libertas Leiden

enerzijds en

de vereniging Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door D. van Leiden

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door J. Veldt
NU'91, gevestigd te Utrecht, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door E. Tibbe

anderzijds

Verklaren het volgende Sociaal Plan overeen te komen.

Namens de stichting Libertas Leiden

Drs. M.C. Bosch, lid Raad van Bestuur

Namens Abvakabo FNV

D. van Leiden, bestuurder

Namens CNV Publieke Zaak

.....
Drs. J. Veldt, bestuurder

Namens NU'91

.....
E. Tibbe

2. Inleiding

Dit Sociaal Plan wordt afgesloten tussen de stichting Libertas Leiden en de vakbonden voor de periode 1 juni 2011 tot 1 januari 2015.

In dit sociaal plan wordt beoogd de gevolgen van bezuinigingen voor medewerkers zoveel mogelijk te ondervangen. In het bijzonder met betrekking tot behoud van werk, inkomen en verworven rechten. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan zullen maatregelen als gevolg van invoering van gemeentelijke bezuinigingen en veranderende wet- en regelgeving van invloed zijn op de bedrijfsvoering. Twee keer per jaar zal overleg worden gevoerd met de vakbonden over het Sociaal Plan.

Uitgangspunt is dat gedwongen ontslagen zoveel mogelijk zullen worden voorkomen. Indien een toekomstige reorganisatie duidelijk wordt zal vanaf dat moment voor de daarbij betrokken medewerkers geanticipeerd worden op eventuele boventaligheid en zullen zij voorrang krijgen bij interne vacatures wanneer er sprake is van uitwisselbare functies.

3. Begripsbepalingen

Anciënniteitsprincipe

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstduur gaat de oudere werknemer bij plaatsing voor de jongere werknemer. Dit principe wordt toegepast binnen de leeftijdsgroepen van het afspiegelingsbeginsel.

Afspiegelingsbeginsel

Wanneer er sprake is van boventaligheid zal de werkgever het personeelsbestand onderverdelen in verschillende leeftijdscategorieën (15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar en 55 jaar en ouder) en per categorie uitwisselbare of gelijkwaardige functies en vervolgens het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsgroep toepassen.

Belangstellingsregistratie

Een peiling naar de belangstelling van werknemers voor functies in de nieuwe organisatie. Aan deze peiling kunnen geen rechten worden ontleend.

Bezwarencommissie

De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan.

Boventaligheid

Boventalig is de werknemer wiens functie vervalt, dan wel ingrijpend wijzigt en die (nog) niet geplaatst of herplaatst is.

Dienstduur

Dienstduur is de tijd doorgebracht in dienst bij de werkgever en zijn rechtsvoorganger(s). Het gaat om de tijd die op grond van een arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht. Hieronder valt ook de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alsmede de overeenkomst tot opdracht die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mits niet onderbroken door meer dan 3 maanden. Een periode van, tussen werkgever en werknemer overeengekomen, onbetaald verlof geldt ook als dienstduur.

Formatieplaats

Een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van een formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband van 36 uur per week.

Formatieplaatsenplan

Een overzicht van functies en formatieplaatsen in de oude en nieuwe situatie van Libertas Leiden met een omschrijving van eisen, inhoud en niveau van alle functies.

Functie

Samenhangend geheel van door een werknemer in opdracht van de werkgever te verrichten activiteiten en taken binnen een organisatorische eenheid.

Functieniveau

Het niveau van de functie, conform de indeling van het functiewaarderingssysteem voor de gezondheidszorg (FWG) of conform het functieboek en de functiematrix van de CAO W&MD.

Functiewijziging

Er is sprake van wijziging van de functie als in het takenpakket zodanige wijzigingen worden aangebracht, dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt.

Gelijkwaardige functie

Een gelijkwaardige functie is een functie die qua inhoud en taken verschilt van de huidige functie, doch waar een zelfde opleiding en ervaring vereist is. De indeling in het functiewaarderingsstelsel is gelijk.

Nieuwe functie

Een nieuwe functie is een functie die in het oorspronkelijke formatieplaatsenplan niet voorkwam.

Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie die niet als passend geïnclassificeerd kan worden, maar die de werknemer accepteert omdat hij behoud van een baan belangrijk vindt en geen passende functie in het vooruitzicht is gesteld.

Oorspronkelijke functie

De functie of het samenstel aan de werknemer opgedragen werkzaamheden die in de organisatie voorkomt, direct voorafgaand aan de datum waarop de reorganisatie formeel stand krijgt.

Passende functie

Een functie die in verband met persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen, rekening houdend met de wettelijke kaders en jurisprudentie aangaande passende arbeid. Een passende functie kan een voor de werknemer gelijk of maximaal 1 schaal lager of maximaal 1 schaal hoger salarisniveau hebben dan de huidige functie. Onder persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, scholing en salarisafspraken.

Plaats van tewerkstelling

De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn/haar werkzaamheden verricht.

Reorganisatie

Een wijziging in de organisatie van de instelling, voortvloeiend uit een samenhangend plan, vastgesteld door de Raad van Bestuur.

Bruto maandsalaris

Het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vakantietoeslag en eventuele eindejaarsuitkering, exclusief de in de CAO W&MD genoemde vergoedingen en/of toelagen.

Werkgever

Met werkgever wordt bedoeld de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instelling zijnde, de stichting Libertas Leiden.

Werknemer

De persoon, die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en werkzaamheden verricht binnen of ten behoeve van de instelling van de werkgever en die:

- De leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt.
- Geen lid van de Raad van Bestuur is.

Werkgarantie

Onder de werkgarantie wordt ook begrepen werk bij een andere organisatie dan de stichting Libertas Leiden. Het gaat om de garantie van werk naar werk.

Dezelfde functie

De functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, mits die niet zodanig is gewijzigd dat de functie overwegend een andere inhoud heeft gekregen (zie ook onder functiewijziging).

4. Doel en afspraken

Doel van het sociaal plan

Dit Sociaal Plan beoogt de eventueel nadelige gevolgen van bezuinigingen bij de stichting Libertas Leiden voor haar werknemers, vallend onder de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening te ondervangen.

Afspraken

- a. De werknemer en de werkgever zijn verplicht mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.
- b. Indien er zich, naar het gezamenlijk oordeel van partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan het sociaal plan te houden, zullen partijen bij dit sociaal plan in overleg treden, teneinde te komen tot een wijziging van het bestaande sociaal plan.
Tot het moment dat overeenstemming is bereikt over de wijzigingen blijft dit sociaal plan van toepassing.
- c. Na vaststelling van het formatieplaatsenplan wordt er gestart met een schriftelijke belangstellingsregistratie onder de boventallige werknemers (zie formulier bijgevoegd als bijlage). Gesprekken zullen gevoerd worden met leidinggevende en een personeelsfunctionaris.

In de belangstellingsregistratie komt in ieder geval aan de orde:

- welke functie binnen de nieuwe formatie de voorkeur van de werknemer geniet
- welke functie een tweede of derde voorkeur heeft, dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn
- welk ander werk de werknemer tijdelijk wil verrichten indien hij vooralsnog niet geplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren.

Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïnventariseerd en zo nodig geactualiseerd door de dienst Personeel en Organisatie (intern plaatsingsbureau).

Aan de registratie kunnen door werkgever en werknemer geen rechten worden ontleend. De registratie wordt verricht ten behoeve van een goede plaatsing en herplaatsing van werknemers.

5. Werkingsfeer

Alle werknemers die op 1 juni 2011 een arbeidsovereenkomst (vallend onder de CAO W&MD) hebben met de werkgever vallen onder de werkingssfeer van dit sociaal plan.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat dit sociaal plan van toepassing is tot het moment dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Dit sociaal plan regelt de wijze waarop wordt omgegaan met de personele en rechtspositionele gevolgen van reorganisaties. De bepalingen in dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen op basis van de CAO W&MD en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen en de wettelijke verplichtingen van de werkgever waaronder de bepalingen in boek 7, titel 10, afdeling 8, artikel 662-666 van het Burgerlijk Wetboek.

Het vorige sociaal plan inclusief addenda met een totale looptijd van 1 januari 2008 tot 1 juli 2011 vervalt met dit sociaal plan per 1 juni 2011 voor de medewerkers die vallen onder de CAO W&MD.

6. Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit sociaal plan leidt tot een voor de werknemer onbillijke situatie, zal de werkgever in gunstige zin van dit sociaal plan afwijken.

7. Plaatsingsbeleid

Uitgangspunten (her)plaatsingsbeleid

Bij plaatsing geldt als eerste uitgangspunt dat de werknemer zijn functie volgt.

Het tweede uitgangspunt is dat de werknemer voldoet aan de functie-eisen zoals deze in het formatieplaatsenplan zijn opgenomen of daar binnen redelijke termijn (max. 1 jaar) aan kan voldoen. Wanneer het aantal in aanmerking komende kandidaten het aantal beschikbare formatieplaatsen overtreft wordt het anciënniteitsprincipe toegepast oftewel degene met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstduur gaat de oudere werknemer voor de jongere werknemer.

De plaatsingsprocedure

Indien aan de werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:

1. dezelfde functie
2. een gelijkwaardige functie (dezelfde indeling) (passend)
3. een hogere functie (maximaal één functieschaal hoger)
4. een lagere functie (maximaal één functieschaal lager)

Wanneer er geen passende functie aanwezig is, kan de werknemer instemmen met plaatsing op

5. een geschikte functie

Dit is een functie die de werknemer bereid is te accepteren. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg afspraken over de voorwaarden maken.

Indien aan de werknemer dezelfde functie wordt aangeboden is de werknemer per definitie geschikt voor de functie. In alle overige situaties kan scholing noodzakelijk zijn. Uitgangspunt is derhalve of de werknemer geschikt is of binnen redelijke termijn geschikt is te maken voor de functie. Noodzakelijke scholing geschiedt op kosten en in de tijd van de werkgever.

Nieuwe functies

In het geval van nieuwe functies zal de werkgever deze functies aanbieden aan geschikte herplaatsingskandidaten alvorens intern en extern te gaan werven.

Niet geplaatst

Wanneer er geen passende of geschikte functie beschikbaar is kan de herplaatsingskandidaat tijdelijk boven de formatie worden geplaatst. De werknemer behoudt gedurende deze plaatsing zijn status als herplaatsingskandidaat en blijft zich samen met de werkgever inspannen om plaatsing in een functie die hij/zij ambieert te realiseren. Maandelijks vinden er gesprekken plaats tussen de werknemer en werkgever (medewerker PO & O/intern plaatsingsbureau), waarin de inspanningen worden geëvalueerd.

Indien geen passende functie beschikbaar is, kan de werkgever de werknemer, met diens instemming, detacheren bij een andere werkgever. De arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

Degenen die niet geplaatst kunnen worden, worden boventallig verklaard en komen voor herplaatsing in aanmerking. De werkgever streeft ernaar om elke herplaatsingskandidaat te plaatsen in een functie die hij of zij ambieert. De dienst Personeel en Organisatie (intern plaatsingsbureau) houdt een actuele lijst bij van boventallige herplaatsingskandidaten, met de benodigde gegevens.

Recht op terugplaatsing

Bij een vacature heeft de tijdelijk overgeplaatste of gedetacheerde werknemer, indien deze de wens daartoe te kennen heeft gegeven, gedurende 6 maanden recht op terugplaatsing. Dit kan in een andere locatie zijn.

De werkgever stelt een lijst op van werknemers die zijn overgeplaatst en die voorkeur hebben voor een sector, locatie of werkgebied.

Voorrang herplaatsingskandidaten bij vacatures

Als er tijdens de geldigheidsduur van dit sociaal plan een vacature ontstaat, wordt deze eerst aangeboden aan de herplaatsingskandidaten.

Eisen aan kandidaten

De kandidaten moeten voldoen aan de functie-eisen voor de passende functie (vacature) dan wel binnen redelijke termijn (max. 1 jaar) daaraan kunnen voldoen waarbij de studiekosten zowel qua tijd als geld door de werkgever worden vergoed.

Wanneer er meerdere geschikte kandidaten zijn gaat de kandidaat met de langste diensttijd voor. Meerdere kandidaten heeft in dit verband niet alleen betrekking op de herplaatsingskandidaten die door de reorganisatie niet langer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen en die niet direct konden worden geplaatst. Ook de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die moet worden herplaatst heeft een gelijke voorrangpositie bij vacatures. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer dient als herplaatsingskandidaat te zijn aangemerkt en als zodanig ook bekend te zijn bij de dienst PO&O.

Indien deze procedure niet leidt tot het vervullen van de vacature omdat dit voor geen van de herplaatsingskandidaten als een passende functie kan worden geduïd en er ook geen kandidaten zijn die binnen één jaar geschikt zijn te maken voor de functie, wordt bezien of er onder de overgeplaatste werknemers nog kandidaten zijn die te kennen hebben gegeven een bepaalde voorkeur voor een sector, locatie en/of werkgebied te hebben.

Als vorenstaande niet leidt tot het vervullen van de vacature wordt deze opengesteld voor alle werknemers conform de vigerende sollicitatieprocedure van Libertas Leiden.

Procedure weigering functieaanbod

1. De werkgever maakt het functieaanbod schriftelijk aan de werknemer bekend, onder vermelding van de redenen, alsmede van de consequenties van een eventuele weigering.
2. De werknemer kan binnen 2 weken schriftelijk bezwaar maken tegen het functieaanbod bij de werkgever.
3. De werkgever is verplicht om over het ingediende bezwaar advies in te winnen bij de bezwarencommissie (zie hoofdstuk 12). De werkgever draagt er zorg voor dat de adviesvraag en het ingediende bezwaar binnen 2 weken bij de commissie is ingediend. De samenstelling en de werkwijze van de bezwarencommissie zijn vastgesteld in hoofdstuk 12.
4. Indien de bezwarencommissie de bezwaren gegrond acht, zal de werkgever de werknemer een andere, passende functie aanbieden, met inachtneming van de uitspraak van de bezwarencommissie.
5. Weigering van een passend functieaanbod kan consequenties hebben voor de rechtspositie van de werknemer. De werknemer wordt door de werkgever schriftelijk geïnformeerd over het advies van de bezwarencommissie en over de consequenties van weigering van een passend functieaanbod. De werknemer krijgt gedurende één week de gelegenheid om de functie alsnog te accepteren.

Herhaalde plaatsing

- Indien na herplaatsing in een nieuwe functie binnen zes maanden blijkt dat de betrokken werknemer buiten zijn schuld niet geschikt is voor de functie, zal de werkgever een andere functie aanbieden. Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie. De plaatsingsprocedure is wederom geheel van toepassing.
- Op herhaalde plaatsing kan ook een beroep worden gedaan, indien de werknemer

binnen een termijn van zes maanden te kennen geeft de geaccepteerde functie niet te ambiëren. De werkgever zal in dit geval, voor zover mogelijk, nog eenmaal een functie aanbieden.

8. Salarisgarantieregeling

- a. De werknemer die als gevolg van bezuinigingen een functie aanvaardt waaraan een lager salarisniveau is verbonden dan aan zijn oorspronkelijke functie, behoudt zijn salaris behorende bij zijn oorspronkelijke functie, inclusief zijn doorloop in de schaal tot aan het maximum van de oorspronkelijke functieschaal. Het salaris wordt ook aangepast aan de loonontwikkelingen van CAO die op de betrokken werknemer van toepassing is.
- b.. De salarisgarantie, genoemd onder a. is gebaseerd op de omvang van het dienstverband met de werkgever in de maand voorafgaand aan de functiewijziging. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever op enig tijdstip na de functiewijziging een minder aantal uren omvat dan het in de vorige volzin bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato van dit mindere aantal uren berekend.
- c. De onder a. opgenomen afspraak komt te vervallen als de werkgever binnen de looptijd van het sociaal plan (1 juni 2011 – 1 januari 2015) aan de werknemer een passende functie aanbiedt waarvan het salarisniveau ten minste gelijk is aan dat van de oorspronkelijke functie waaraan de garantiebaan wordt ontleend en de werknemer dit aanbod niet aanvaardt.

9. Mobiliteitsbeleid in het kader van boventalligheid

Onderstaande bepalingen zijn van toepassing op werknemers die tengevolge van een reorganisatie door de werkgever schriftelijk als boventallig zijn aangewezen. Deze werknemers kunnen vrijwillig beroep op deze bepalingen doen.

Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillig ontslag de werkgever zoveel mogelijk afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

Sollicitatie

Aan de werknemer wordt na toestemming van de werkgever betaald verlof verleend voor sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten (in principe binnen Nederland) ten behoeve van de sollicitatie niet op zich neemt, worden deze door de werkgever vergoed. Onder reiskosten wordt verstaan de reiskosten op basis van 2^e klasse openbaar vervoer. Desgevraagd dient de werknemer een oproep voor een sollicitatiegesprek te overleggen.

Onbetaald verlof

Indien de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft afgesloten bij een nieuwe werkgever, zal op basis van een vooraf ingediend verzoek van de werknemer onbetaald verlof worden verleend voor de periode van 2 maanden, hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd. Dit om de wettelijke proeftijd volgens het Burgerlijk Wetboek bij de nieuwe werkgever te kunnen overbruggen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een periode van onbetaald verlof van 1 jaar.

Studiekosten

Voor de boventallige werknemer die vrijwillig ontslag neemt en op het moment van de beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van de voor hem vigerende regeling, stopt in principe de tegemoetkomingsregeling en geldt geen terugbetalingsregeling. Ditzelfde geldt voor de boventallige die herplaatst wordt.

Verhuiskosten

De werknemer die vrijwillig ontslag neemt wordt de eventueel terug te betalen verhuiskostenregeling kwijtgescholden.

Jubilea

De werknemer die vrijwillig ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering op grond van de CAO W&MD, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

Aanvaarding van een functie met een lager salaris bij een andere werkgever

Indien de werknemer buiten de organisatie een functie aanvaardt en indien in deze nieuwe functie een lager bruto salaris van toepassing is (waarbij het salaris bij een volledig dienstverband met elkaar wordt vergeleken en waarbij sprake is van een gelijk aantal uren bij een volledig dienstverband), dan ontvangt deze werknemer een aanvulling. Deze aanvulling wordt als volgt toegekend:

- De eerste 6 maanden 100% aanvulling;
- De volgende 6 maanden 50% aanvulling.

De aanvulling is een bruto aanvulling op het totale bruto maandsalaris inclusief (eventuele) onregelmatigheidstoeslag op het moment van uitdiensttreding vergeleken met het nieuwe bruto maandsalaris inclusief (eventuele) onregelmatigheidstoeslag en is gemaximeerd tot 30% van het bruto maandsalaris inclusief (eventuele) onregelmatigheidstoeslag bij uitdiensttreding.

Ter vaststelling van de gemiddelde ORT wordt een referentieperiode van een half jaar genomen.

De aanvulling wordt driemaandelijks vastgesteld aan de hand van de maandelijks door de betreffende werknemer in te leveren loonstrook van de nieuwe werkgever. Bij verhoging van het salaris bij de nieuwe werkgever wordt derhalve de hoogte van de aanvulling verlaagd. Bij een vrijwillige verlaging van het dienstverbandpercentage bij de nieuwe werkgever wordt de aanvulling naar rato vastgesteld (ook verlaagd). De aanvulling wordt bepaald op basis van de ingeleverde loonstroken van de nieuwe werkgever.

Mobiliteitspremie

Indien binnen de looptijd van dit sociaal plan de werknemer binnen drie maanden nadat boventaligheid is vastgesteld vrijwillig ontslag neemt, ontvangt hij een mobiliteitspremie. De werknemer bepaalt zelf hoe dit wordt uitbetaald.

De hoogte van de mobiliteitspremie wordt als volgt berekend:

- Bij een dienstverband van 0 tot 5 jaar 3 bruto maandsalarissen
- Bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar 6 bruto maandsalarissen
- Bij een dienstverband van 10 jaar of meer 9 bruto maandsalarissen

Het bruto maandsalaris is inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en exclusief inhoudingen.

Bij gebruikmaking van de mobiliteitspremie kan de werknemer niet tevens een beroep doen op de terugkeergarantie of de aanvullingsregeling bij aanvaarding van een functie bij een nieuwe werkgever.

Vervroegd uittreden

Indien de oudere werknemer (geboren vóór 1 januari 1949) gebruik wil maken van de mogelijkheid van het vervroegd uittreden en hierdoor bijdraagt aan de afbouw van bovenformativiteit, kan de werknemer een aanvulling op de OBU ontvangen opdat hij tot aan de ingang van zijn ouderdomspensioen 80% van zijn laatstverdiende bruto inkomen behoudt. Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer gebruik maakt van OBU in plaats van het FLEX pensioen.

Voor de oudere werknemer die wil doorwerken maar gebruik kan maken van de OBU en hierdoor zou bijdragen aan de afbouw van bovenformativiteit, kan de werknemer naast de OBU een tijdelijk (een jaar) dienstverbandpercentage van 22,22% (8 uur per week) afsluiten met de werkgever. Bij gebruikmaking van de OBU, eindigt het oorspronkelijke dienstverband van de werknemer. Het tijdelijk dienstverband dat wordt afgesloten naast de OBU eindigt van rechtswege na 1 jaar.

Voor deze regeling geldt als voorwaarde dat de werknemer voor gebruikmaking van de OBU een dienstverbandpercentage van minimaal 66,67% (24 uur per week) had. Deze regeling kan voorafgaand aan de regeling in de eerste alinea van deze paragraaf genoemd worden gebruikt.

Indien de oudere werknemer (tussen de 58 en 60 jaar oud) gebruik wil maken van de Ruil-OBU en hierdoor bijdraagt aan de afbouw van bovenformativiteit, kan de werknemer naast de Ruil-OBU een tijdelijk dienstverband voor de helft van zijn oorspronkelijk dienstverbandpercentage afsluiten met de werkgever. Het oorspronkelijk dienstverband van de werknemer eindigt bij ingang van de Ruil-OBU en het tijdelijk dienstverband dat wordt afgesloten naast de Ruil-OBU eindigt op de datum waarop de werknemer recht heeft op volledige OBU.

Tevens kan de werknemer een aanvulling van de Ruil-OBU ontvangen opdat de bruto Ruil-OBU equivalent is aan 40% van zijn laatstverdiende bruto inkomen. Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer voor gebruikmaking van de Ruil-OBU een dienstverbandpercentage van minimaal 44,44% (16 uur per week) had.

Voor alle regelingen omtrent vervroegd uittreden geldt dat in overleg met de werknemer besloten kan worden de aanvullingen op uitkeringen te kapitaliseren door middel van een stamrechtverzekering.

Outplacement

De werknemer die geen of onvoldoende perspectief heeft bij de werkgever kan outplacement als faciliteit aangeboden krijgen dan wel hierom verzoeken om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende functie te vinden. De kosten van het overeengekomen outplacementtraject zijn voor rekening van de werkgever, mits de werkgever en werknemer voorafgaand in overleg afspraken hebben gemaakt over de voorwaarden, vorm en inhoud van het outplacementtraject en de maximale kosten.

Persoonlijk mobiliteitsplan

Als op grond van het formatieplaatsenplan de verwachting is dat binnen een termijn van zes maanden geen kans op herplaatsing bij de werkgever aanwezig is, gaan de werkgever en de werknemer, op initiatief van de werkgever, met elkaar in gesprek om een persoonlijk mobiliteitsplan af te spreken dat leidt tot een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen en buiten de organisatie. De werkgever stelt aan de werknemer desgevraagd maximaal € 1.000,-- ter beschikking op declaratiebasis, om externe deskundigheid in te schakelen om het mobiliteitsplan inhoud te geven. Werkgever en werknemer maken in onderling overleg afspraken over de bijkomende kosten om uitvoering te geven aan het mobiliteitsplan, zoals reiskosten, tijd en scholingskosten.

In het persoonlijke mobiliteitsplan wordt in ieder geval door de werknemer vastgelegd:

- Welke activiteiten door werknemer en werkgever te zijner tijd gestart kunnen worden om de werknemer te her- of omscholen in een functie waarvoor buiten de organisatie een redelijke kans aanwezig is een passende functie te verkrijgen;
- Welke activiteiten, bijvoorbeeld outplacement, sollicitatietraining of een assessment, door werknemer en werkgever worden ontplooid om de werknemer geplaatst te krijgen in een voor hem passende functie buiten de organisatie;
- De periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden.

Sancties bij niet nakomen afspraken uit mobiliteitsplan

Indien de werknemer aan de werkgever heeft aangegeven een mobiliteitsplan te gaan opstellen en de werknemer deze afspraak niet nakomt naar het oordeel van de werkgever, of indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever onredelijk weigert mee te werken aan het opstellen van een persoonlijk mobiliteitsplan, kan de werkgever over gaan tot ontslag. Het voornemen tot ontslag wordt aan de Bezwarencommissie voorgelegd. Indien de Bezwarencommissie van oordeel is dat de werknemer onredelijk is in de weigering van de medewerking aan het opstellen van een persoonlijk mobiliteitsplan of de afspraak om tot een mobiliteitsplan te komen verwijtbaar niet is nagekomen, is de werkgever gerechtigd over te gaan tot ontslag, met dien verstande dat werknemer nog 1 maand de gelegenheid heeft om een mobiliteitsplan af te spreken met de werkgever.

Indien naar het oordeel van de werkgever de werknemer de afspraken in het mobiliteitsplan verwijtbaar niet nakomt, kan de werkgever over gaan tot ontslag. Het voornemen tot ontslag wordt aan de Bezwarencommissie voorgelegd. Indien de Bezwarencommissie van oordeel is dat de werknemer verwijtbaar de afspraken in het mobiliteitsplan niet is nagekomen, is de werkgever gerechtigd over te gaan tot ontslag, met dien verstande dat de werknemer nog 1 maand de gelegenheid heeft om de afspraken van het mobiliteitsplan na te komen.

Afspraken over tussentijdse evaluaties tijdens het mobiliteitstraject

Werkgever en werknemer maken afspraken over tussentijdse evaluaties tijdens het mobiliteitstraject, opdat de voortgang van het mobiliteitsplan wordt bewaakt en de gelegenheid wordt geboden het mobiliteitsplan indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten. Als de werknemer niet verwijtbaar geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan dan worden er opnieuw tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief.

Voorstellen voor de werknemer

Individuele werknemers kunnen met voorstellen komen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Deze voorstellen kunnen

aan de werkgever worden voorgelegd en zullen in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. De werkgever reageert uiterlijk binnen 2 weken.

Acceptatie door de werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting.

Voorstellen door de werkgever

De werkgever kan een boventallige werknemer voorstellen doen inzake afkoop van de in dit hoofdstuk genoemde regelingen met daaronder met name begrepen de afkoop van de regeling inzake loonsuppletie. De hoogte van de afkoop zal tussen de werkgever en werknemer in onderling overleg worden overeengekomen, maar nooit meer bedragen dan het bedrag waar de werknemer recht op heeft conform dit sociaal plan.

De acceptatie door werkgever en werknemer van een afkoopregeling leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting.

11. Looptijd

De looptijd van dit sociaal plan is van 1 juni 2011 tot 1 januari 2015.

12. Bezwarencommissie

Instellen

De werkgever stelt een Bezwarencommissie (verder te noemen commissie) in. De kosten van deze commissie komen voor rekening van de werkgever.

Taak

De taak van de commissie is, uitsluitend op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer, adviseren over de toepassing van het bepaalde in het sociaal plan.

Bevoegdheden

De commissie heeft het recht tot horen van:

werknemers

leidinggevenden

deskundigen (eventuele kosten worden vooraf aan de werkgever ter goedkeuring voorgelegd).

Samenstelling

De commissie bestaat uit drie leden, niet zijnde een werknemer, een lid van de ondernemingsraad, een lid van de Raad van Toezicht of een lid van de Raad van Bestuur. Zowel de werkgever als de vakorganisaties dragen één kandidaat voor ter benoeming in deze commissie. Deze twee leden benoemen samen een voorzitter.

Bezwaarprocedure en werkwijze commissie

Als de werknemer bij de werkgever bezwaar heeft gemaakt tegen de toepassing van de uitvoeringsregels van het sociaal plan, maar de werkgever is niet voornemens het bezwaar te honoreren, dan legt de werkgever binnen drie weken na dagtekening het bezwaarschrift aan de commissie voor.

Ook is de werkgever verplicht het advies van de commissie in te winnen, wanneer zij voornemens is de werknemer, zonder zijn instemming, te verplichten tot om- of bijscholing in verband met functiewijziging.

Advisering

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk drie weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met maximaal drie weken worden verlengd. Bij verlenging zal

de commissie de betrokkenen informeren. De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Als de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan binnen een periode van 2 weken gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.

Geheimhouding

Ten aanzien van de commissie geldt een geheimhoudingsplicht. De leden van de commissie zijn niet individueel aanspreekbaar en verstrekken geen tussentijdse informatie over een lopende beroepsprocedure. De werknemer heeft het recht zijn belangen met betrekking tot het sociaal plan persoonlijk te bepleiten bij de commissie en zich daartoe bij te doen staan door een derde.

Rapportage

Regelmatig rapporteert de commissie aan de werkgever en aan de vakorganisaties over haar functioneren. Dit doet de commissie ten minste één keer per jaar.

